

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari apa yang sudah dijelaskan dalam bab V, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Dari hasil analisa data diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Ilmu Pemasarakatan. Artinya bahwa jika kualitas kepemimpinan yang diberikan di lingkungan Akademi Ilmu Pemasarakatan meningkat, maka juga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh tingkat kedua terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.360. Kuatnya hubungan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak dapat diabaikan oleh pimpinan yang ada jika ingin tercapai suatu kinerja yang optimal dari para pegawainya. Lingkungan kerja, dengan segala aspek penyusunnya, baik lingkungan fisik dan sosial, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dan variabel terakhir, yakni motivasi kerja, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar jika dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang dominan atas kinerja seorang pegawai. dimana variabel ini memiliki pengaruh yang terbesar (pada banyak kasus) terhadap kinerja pegawai, termasuk juga dalam penelitian ini.
4. Hasil penelitian ini mempunyai keterbatasan, variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kinerja di mana informasi dijanging dengan skala likert yang digunakan untuk menjaring persepsi responden sehingga ada subyektifitas terutama variabel kinerja.

B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Akademi Ilmu Pemasaryakatan, maka sebagai hasil penelitian yang ada penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari segi kepemimpinan, hendaknya pimpinan yang ada lebih memperhatikan lagi atas segala masukan-masukan dari bawahannya. Dan hendaknya pimpinan yang ada mampu membangun suatu hubungan komunikasi yang positif, yang lebih mendekatkan hubungan yang ada antara pimpinan dengan pegawainya.
2. Dari lingkungan kerja, hubungan kekeluargaan yang rendah antara pimpinan dengan bawahan hendaknya diperbaiki lagi kedepannya. Jangan sampai hubungan yang ada ini memicu konflik internal antara atasan dengan bawahan, yang disebabkan miskomunikasi. Dari segi fisik, hal yang perlu segera dibenahi adalah masalah ventilasi udara, masalah penerangan listrik yang kurang terang, dan juga masalah kebersihan. Ketiga hal ini berhubungan langsung dengan rasa nyaman tidaknya dalam bekerja, sehingga perlu untuk segera diperbaiki.
3. Dari segi motivasi kerja, hendaknya instansi yang ada mengkaji kembali kebijakan yang ada atas insentif. Dengan semakin tingginya kebutuhan hidup, maka penghasilan yang ada dirasa makin kurang memenuhi untuk kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan kembali mengenai pemberian kenaikan tunjangan yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup yang layak sekarang ini.
4. Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja karena berdasarkan penelitian memiliki pengaruh yang sangat besar, namun kepemimpinan juga perlu diperhatikan walaupun tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.